

Information adhérent

Le 14 Décembre 2021
social

Indemnité inflation: mode d'emploi

Afin de compenser la hausse généralisée des prix, le second projet de loi de finances rectificative pour 2021 publiée le 2 décembre 2021 prévoit le versement d'une aide exceptionnelle dite « **indemnité inflation** » ([ici](#)). Le Décret d'application a enfin été publié le 12 décembre 2021 ([ICI](#)).

L'obligation de versement incombe aux employeurs via la paye, avec compensation intégrale de l'État par déduction des sommes dues aux URSSAF.

➤ **Bénéficiaires :**

- Les salariés de droit privé en CDD, CDI, à temps plein ou à temps partiel, qui bénéficient ou non d'un abattement d'assiette.
- Les anciens salariés bénéficiaires, en octobre 2021, des avantages de préretraite.
- Les travailleurs handicapés bénéficiant d'un contrat de soutien et d'aide par les ESAT,
- Les salariés absents pendant tout ou partie du mois d'octobre 2021, quel que soit le motif de cette absence, à l'exception des salariés absents au titre d'un congé parental ou d'un congé parental d'éducation à temps complet pendant la totalité de ce mois qui est versé par la CAF (à noter que s'il travaille au moins un jour sur octobre, l'indemnité est versée par l'employeur) ;
- Les mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail et qui perçoivent de l'entreprise une rémunération au titre de ce mandat social pour le mois d'octobre 2021 ;
- Les élèves et étudiants en formation en milieu professionnel ou en stage avec lesquels les employeurs sont liés, au cours du mois d'octobre 2021, par une convention de stage et auxquels ils versent un montant de gratification supérieur au minimum légal.

➤ **Condition d'âge d'au moins 16 ans :** seules les personnes âgées d'au moins 16 ans sont éligibles à l'indemnité inflation. Un apprenti de moins de 16 ans, bien que salarié, n'y a donc pas droit.

Selon l'administration, cette condition d'âge s'apprécie au 31 octobre 2021.

➤ **Contrat en cours au moins sur tout ou partie d'octobre 2021 :** pour être éligible, le salarié doit avoir eu un contrat en cours au moins une fois au cours du mois d'octobre 2021 (un seul jour suffit).

Peu importe que l'intéressé ait été absent ou en période de suspension du contrat sur tout ou partie du mois d'octobre (arrêt maladie, congé sabbatique, etc.).

La seule exception est l'hypothèse d'un salarié en congé parental d'éducation total sur l'intégralité du mois d'octobre 2021, qui est alors exclu du versement de l'indemnité par l'employeur (il la recevra le cas échéant via la CAF, en qualité de bénéficiaire de prestation sociale).

Enfin, peu importe également que le salarié soit encore à l'effectif au moment du versement de l'indemnité. Un employeur peut donc être amené à verser une indemnité inflation à des salariés ayant quitté l'entreprise.

➤ **Condition de niveau de rémunération : brut sécu inférieur à 26 000 € de janvier à octobre 2021.** - Dans les médias généralistes, le Premier ministre avait indiqué, fin octobre, que le dispositif concerne les personnes ayant une rémunération nette inférieure à 2 000 € nets.

Pour les employeurs, juridiquement, il faudra raisonner en référence à un autre montant, exprimé en brut : l'indemnité concerne les salariés ayant perçu une rémunération brute soumise à cotisations inférieure à 26 000 € au titre des périodes d'emploi allant du 1^{er} janvier 2021 au 31 octobre 2021.

Condition à proratiser en fonction de la durée sous contrat avec l'employeur. Le plafond de rémunération est réduit en fonction de la durée de l'emploi sur la période de référence par rapport au nombre de jours du calendrier, via un *prorata* « *nbre de jours de la relation de travail / nbre de jours de la période de référence* ».

Cette règle a notamment vocation à jouer lorsque le salarié a été embauché après le 1^{er} janvier 2021.

En pratique, il faut donc faire un prorata en jours calendaires par rapport à 304 jours (soit le nombre jours calendaires du 1^{er} janvier au 31 octobre 2021).

Exemple : un salarié ayant été embauché le 1er août 2021 et toujours sous contrat au 31 octobre est éligible si la rémunération perçue pour les mois d'août à octobre 2021 est inférieure à $(92/304) \times 26\,000 \text{ €} = 7\,868,42 \text{ €}$.

Dans tous les cas, le plafond de rémunération ainsi proratisé ne pourrait pas être inférieur à 2 600 €.

Exemple : un salarié a été en CDD du 1er au 20 octobre (sans autre contrat sur le reste de l'année avec son employeur). Il doit avoir eu une rémunération inférieure à 2 600 € [car $26\,000 \text{ €} \times (20/304)$ conduit à un montant de 1 710,53 €, inférieur à 2 600 €].

Pas d'autre prorata (ni temps partiel, ni absence). Le prorata en fonction de la durée de la relation contractuelle est le seul à mettre en œuvre.

Il n'y a aucun prorata en cas de temps partiel, ni ou au titre de périodes de suspension du contrat de travail, peu important qu'elles soient non rémunérées (ex. : congé sabbatique) ou indemnisées (arrêt maladie ou accident du travail, congé de maternité, etc.).

Exemple : un salarié à temps partiel à mi-temps ayant été sous contrat avec son employeur sur la totalité de la période de janvier à octobre 2021 et dont la rémunération est égale à 20 000 € a droit à l'indemnité (le seuil de 26 000 € n'est pas proratisé).

Rémunération à comparer : Brut sécurité sociale. - Pour savoir si la rémunération d'un salarié est « dans les clous », l'employeur doit se référer au brut soumis à cotisations de sécurité sociale qu'il lui a versé au salarié au titre des périodes d'emploi « 1^{er} janvier - 31 octobre 2021 » (ou « date d'embauche - 31 octobre 2021 » en cas d'embauche après le 1^{er} janvier).

Il n'est tenu compte ni des éventuels salaires versés par d'autres employeurs, ni des autres revenus de l'intéressé ou de son foyer.

Le brut soumis à cotisations s'entend du brut effectivement versé, sans chercher à reconstituer un salaire « normal » lorsqu'il a été réduit du fait d'incidents de présence (arrêt de travail, congé de maternité, congé sabbatique, activité partielle, etc.).

Précisons qu'il faut tenir compte de la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires.

Exclusion des sommes non soumises à cotisations de sécurité sociale. La référence au brut sécurité sociale implique que l'employeur doit ignorer les sommes qui ne sont pas soumises à cotisations de sécurité sociale :

- prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ;
- IJSS (même en cas de subrogation) ;
- indemnités d'activité partielle (sauf éventuelle fraction soumise à cotisation des indemnités complémentaires versées par l'employeur) ;
- éléments d'épargne salariale ;
- etc.

➤ **Montant forfaitaire** : l'indemnité inflation est d'un montant forfaitaire de 100 €. Ce montant n'est pas réduit en fonction de la durée du contrat de travail, ni en fonction de la durée du travail prévue au contrat ou d'éventuelles absences sur la période de référence janvier-octobre 2021 ou en octobre 2021.

Elle est totalement exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations et contributions sociales (y inclus CSG/CRDS). Si l'employeur verse une somme supérieure, la fraction excédant 100 € est imposable et assujettie à cotisations et contributions dans les conditions habituelles, sans régime de faveur (faute de règle expresse en ce sens).

En outre, l'indemnité inflation n'est pas saisissable.

➤ **Versement automatique ou versement sur demande** : Dans la plupart des situations, le versement par l'employeur de l'indemnité est dit « automatique », sauf pour le bénéficiaire potentiel à l'informer qu'il n'a pas à la verser (parce qu'il la reçoit à un autre titre, par exemple).

Dans certains cas (contrats très courts), l'employeur ne verse l'indemnité que sur la demande expresse du salarié.

Versement dès décembre 2021 et au plus tard le 28 février 2022.

➤ **Ligne dédiée du bulletin de paye** : l'indemnité est identifiée sur le bulletin de paye via une ligne dédiée, en bas de bulletin dans la zone des sommes exonérées. Le libellé est « Indemnité inflation – Aide exceptionnelle de l'État » ou, abrégé « Indemnité Inflation ».

➤ **Modalités de remboursement par l'Etat** : les employeurs bénéficieront d'une compensation intégrale des indemnités inflation de 100 € versées aux salariés, en principe par imputation sur l'échéance de paiement de cotisations dues à l'URSSAF (ou CMSA) la plus proche (ex. : pour une indemnité versée en décembre 2021, échéance URSSAF du 5 ou 15 janvier 2022 ; pour une indemnité versée en janvier, échéance du 5 ou 15 février, ou du 15 avril s'il s'agit d'un TPE « trimestrielle » en URSSAF).

En cas de montant supérieur à celui des cotisations dues, l'excédent sera soit imputé sur des échéances ultérieures soit remboursé directement.

À noter : si l'employeur a décidé de verser aux salariés bénéficiaires de l'indemnité inflation une somme supérieure 100 €, la déduction effectuée sur les cotisations et contributions URSSAF est limitée à 100 € par salarié. La fraction excédentaire, qui pour mémoire est imposable et soumise à cotisation (voir plus haut), n'ouvre pas droit à déduction.

Le questions réponses publié par le bulletin officiel de la sécurité sociale est [ICI](#).

Nous restons disponibles pour répondre à vos questions par mail et par téléphone.

Contact :
Samantha FOULON
Samantha.foulon@fnsa-vanid.org

SYNTHESE

L'indemnité inflation dans sa version « employeurs » (*)

I) Critères d'éligibilité

Critère de territorialité

Résidence en métropole, dans les DOM (y compris Mayotte), à Saint Barthélemy, Saint-Martin, ou à Saint-Pierre-et-Miquelon

Condition d'âge

Avoir au moins 16 ans au 31 octobre

Bénéficiaires potentiels

- Salariés, y inclus alternants (apprentis, contrats de professionnalisation),
- Personnes handicapées sous contrat d'engagement en ESAT
- Stagiaires ayant une gratification supérieure au montant de la gratification minimale prévue par la loi
- Mandataires sociaux affiliés de plein droit au régime général (en l'absence de contrat de travail avec une rémunération au titre de ce mandat social pour octobre 2021)
- Anciens salariés auxquels l'employeur a versé en octobre 2021 des allocations de préretraite

Rémunération versée par l'employeur

- Selon le BOSS, vendeurs colporteurs de presse titulaires d'un contrat de mandat et vendeurs à domicile indépendant et non inscrits au RCS

- Attention : exclusion des personnes en congé parental à temps plein sur la totalité du mois d'octobre (c'est la CAF qui gère l'indemnité)

Rémunération brute soumise à cotisations (1) sur la période « janvier - octobre 2021 » inférieure à 26 000 € (2)

Critère d'emploi sur octobre 2021

Avoir eu un contrat de travail en cours au moins sur une partie du mois d'octobre 2021 (même si le salarié a quitté l'entreprise au moment du versement de l'indemnité)

II) Montant et compensation

Montant et date de versement

100 €, dès décembre 2021 et au plus tard le 28 février 2022

Compensation

Déduction des sommes dues aux URSSAF au titre de l'échéance de la même paye

III) Versement par l'employeur au salarié

Versement automatique ou sur demande ?

Principe : versement « automatique »

- Salariés employés :
 - en CDI ;
 - en CDD d'au moins 1 mois ;
 - en CDD de moins d'1 mois ET avec au moins 20 h (3) sur octobre 2021.
- Sauf si le salarié a signalé que l'employeur n'a pas à lui verser l'indemnité (4)

Versement sur demande du salarié

- CDD de moins d'1 mois ET avec moins de 20 h (3) sur octobre 2021.
- Pigistes
- Intermittents du spectacle
- Stagiaires éligibles à l'indemnité inflation via leur employeur (*voir plus haut*)
- Selon le BOSS, salariés exerçant une activité accessoire, pour l'indemnité à laquelle ils sont éventuellement éligibles au titre de cette activité

(*) Sous réserve d'éventuelles évolutions des questions/réponses de l'administration.

(1) Avant application d'une éventuelle déduction forfaitaire spécifique (DFS) pour frais professionnels.

(2) Plafond à proratiser en fonction de la durée de la relation contractuelle entre le

1^{er} janvier et le 31 octobre 2021 (prorata en nbre de jours calendaires par rapport à 304 jours), sans pouvoir être inférieur à 2 600 €.

(3) Ou 3 jours en octobre lorsque la durée du travail n'est pas en heures.

(4) Salariés pouvant prétendre à l'indemnité via plusieurs de leurs employeurs d'octobre (multi-employeurs, salariés ayant eu plusieurs contrats), salariés ayant eu une activité non-salariée en octobre, salariés estimant qu'il n'est pas éligible, notamment.